

**POLITICA SGS-PAS24000**

Lo scopo e gli sforzi della PIDE SRL

PIDE SRL è una società specializzata nella progettazione e nell'efficientamento di sistemi idrici integrati e di reti di distribuzione del gas. Nasce negli anni '80 e si afferma come società di ingegneria nella gestione e nei servizi di consulenza ed efficientamento di servizi idrici integrati e rete di distribuzione gas. La capacità progettuale deriva dall'esperienza maturata nella gestione di impianti e reti. Negli anni PIDE SRL diversifica le attività specializzandosi nel settore idroelettrico, sia nella realizzazione di impianti water to wire che nella loro gestione e ottimizzazione. Nel corso del 2023, a seguito della cessione del ramo d'azienda a cui faceva capo la vendita di turbine idrauliche e tutta l'attività di service degli impianti idroelettrici, si è riaffermata la centralità delle attività di ingegneria e di tutti i servizi di efficientamento del Servizio idrico Integrato.

La professionalità, la qualità dei progetti e delle opere realizzate, la continua tendenza al miglioramento, in sinergia con l'innovazione tecnologica, sono i punti di forza dell'attività dell'azienda. E' in questa logica che PIDE sviluppa, per completare l'offerta di servizi di ottimizzazione delle reti idriche, la Green Valve System, sistema di controllo della rete idrica energeticamente autosufficiente, già brevettata dal Dipartimento di Ingegneria Civile ed Ambientale del Politecnico di Milano

La Direzione Generale pone in atto tutte quelle Misure per garantire la parità di genere nelle attività di: Progettazione, direzione lavori, coordinamento della sicurezza e consulenza gestionale per reti ed impianti di distribuzione acque, di raccolta reflui fognari, di trasporto e distribuzione gas e produzione di energia idroelettrica. Servizi di ingegneria idraulica ed idrologica. Progettazione, Fornitura e Messa in Esercizio di GreenValve® System: sistema di controllo delle reti idriche energeticamente autosufficiente, eseguite dalla PIDE SRL

La professionalità, la qualità dei progetti e delle opere realizzate, la continua tendenza al miglioramento, in sinergia con l'innovazione tecnologica, sono i punti di forza dell'attività dell'azienda.

La scelta della PIDE SRL è stata da subito quella di specializzarsi in un ben determinato ambito di attività e di operare cercando di migliorare costantemente nella qualità delle opere e servizi realizzate, nella qualità dell'organizzazione del lavoro, nella qualità della gestione del personale.

PIDE SRL, ha deciso quindi di adottare e rendere operativo un Sistema di Gestione Sociale in conformità alla norma PAS 24000:2022 impegnandosi a rispettare le regole dell'etica del lavoro e ricusa tutte le condizioni di lavoro caratterizzate dalla disumanità, dallo sfruttamento, dalla discriminazione, dall'insalubrità. Con la presente Politica la Direzione Generale comunica, all'interno e all'esterno dell'azienda, che intende operare con metodi efficienti e trasparenti per garantire il continuo miglioramento di un Sistema di Gestione aziendale socialmente ed economicamente sostenibile.

A tal fine, la nostra azienda si impegna ad uniformarsi ai requisiti della norma PAS 24000:2022 (attraverso il mantenimento nel tempo di un Sistema di Gestione ad essa conforme) e ad essere conforme a tutte le relative normative nazionali, internazionali ed altre leggi applicabili (e loro interpretazione), nonché agli altri requisiti sottoscritti. Viene promossa la diffusione interna delle conoscenze relative alle norme di riferimento, per favorire la partecipazione interna.

L'azienda si impegna affinché al proprio interno siano rispettati i requisiti della norma PAS 24000:2022 come di seguito espressi:

1. Diritti umani: la garanzia che all'interno dei propri ambienti lavorativi, così come presso i propri fornitori, siano rispettati i diritti umani;
2. Lavoro Forzato o Obbligato: rifiuto dell'impiego di lavoro forzato o obbligato e divieto di impiego di personale contro la propria volontà e di ricorso ad ogni forma di lavoro sotto minaccia o costrizione; divieto di addebitare commissioni o costi relativi all'assunzione, a carico totale o parziale dei lavoratori;

3. Lavoro infantile e minorile: rifiuto dell'impiego di lavoro infantile/minorile nel ciclo produttivo aziendale, con verifica dell'età del lavoratore in fase di assunzione;
4. Libertà di associazione e diritto alla contrattazione collettiva: rispetto del diritto di tutto il personale di formare, organizzare o di partecipare a sindacati di propria scelta e di contrattare collettivamente con l'azienda, senza che questo comporti alcuna conseguenza negativa o provochi ritorsioni; rispetto di tutti gli adempimenti previsti dal CCNL di categoria;
5. Discriminazione: non ricorrere né da sostegno ad alcuna forma di discriminazione nell'assunzione, retribuzione, accesso alla formazione, promozione, cessazione del rapporto di lavoro o pensionamento, in base a razza, origine nazionale, territoriale o sociale, casta, nascita, religione, disabilità, genere, orientamento sessuale, responsabilità familiari, stato civile, appartenenza sociale, opinioni politiche, età o qualsiasi altra condizione che potrebbe dare luogo a discriminazione. Sono vietati comportamenti, gesti, linguaggio o contatto fisico, di tipo sessuale, minacciosi e di sfruttamento;
6. Salute e Sicurezza: rispetto di tutti gli adempimenti cogenti in materia di salute e sicurezza nei luoghi di lavoro (es.: formazione dei lavoratori, valutazione e gestione dei rischi, ecc.) e relativa gestione nel rispetto delle specifiche procedure aziendali. Viene riconosciuto a tutto il personale il diritto di allontanarsi dal lavoro in caso di imminente e grave pericolo, senza dover chiedere il permesso all'azienda e/o al Cliente;
7. Rapporti di lavoro e contrattuali: promuove un clima sereno fra i lavoratori, persegue il rispetto del CCNL di riferimento. In caso di pratiche disciplinari l'azienda non attua né favorisce la pratica di punizioni corporali, coercizione mentale o fisica e abusi verbali. I provvedimenti disciplinari eventualmente intrapresi devono fare riferimento alla legge e al Contratto Collettivo Nazionale del Lavoro (CCNL) di riferimento. Le misure sanzionatorie progressive da adottare, vengono rese note ai lavoratori attraverso affissione del Codice Disciplinare aziendale in punti di comune consultazione presenti nei luoghi di lavoro;
8. Orario di lavoro: rispetto dei giorni di riposo e dei limiti di lavoro settimanali, dei limiti di lavoro straordinario e di tutte le altre prescrizioni di legge e del CCNL di categoria applicabili in materia di orario di lavoro;
9. Retribuzione: garantire che gli stipendi siano conformi al contratto di lavoro, alla normativa vigente e a quanto stabilito dal CCNL di categoria. Il pagamento degli stessi sarà effettuato con cadenza mensile ed in modo comodo per il lavoratore. L'Ufficio Personale è disponibile (telefonicamente o tramite incontro presso la sede aziendale) per la gestione di eventuali contestazioni e/o chiarimenti relativi ai pagamenti dei salari. Persegue inoltre la volontà di dare ai propri dipendenti un salario che garantisca un livello di vita dignitoso;
10. Etica del lavoro: che l'azienda si comporti in maniere eticamente sostenibile anche verso il contesto esterno.
11. Sistema di Gestione: implementazione ed efficace attuazione di un Sistema di Gestione Sociale secondo lo Standard PAS 24000:2022, finalizzato al monitoraggio delle performance ed al miglioramento continuo; tempestiva attuazione di azioni correttive e preventive mediante attribuzione di adeguate risorse da parte dell'Alta Direzione.

L'azienda richiede che gli stessi requisiti siano rispettati dai propri fornitori

La Direzione ha individuato un Responsabile del Sistema di Gestione Sociale (RSGS) il quale dispone dell'autorità e delle necessarie risorse per assicurare il corretto funzionamento del sistema.

Tutto il personale aziendale e tutte le altre parti interessate, hanno la possibilità di rivolgersi al RSGS per eventuali segnalazioni a carattere etico-sociale. Il dialogo nei luoghi di lavoro è una componente chiave della responsabilità Sociale.

Allo scopo di assicurare sia all'organizzazione che a tutte le Parti Interessate la possibilità di contribuire in modo costruttivo al miglioramento del Sistema di Gestione per la Responsabilità Sociale, l'azienda ha infatti attivato un sistema di comunicazione per la gestione delle segnalazioni inerenti l'applicazione della norma PAS 24000:2022, diffuso ai lavoratori con l'ausilio di specifico documento (Informativa PAS 24000).

I lavoratori hanno inoltre eletto il loro Rappresentante Lavoratori per il Sistema di Gestione Sociale (RLSGS) ed istituito un canale per le segnalazioni per il mancato rispetto dei requisiti del SGS. Il Comitato di Ascolto e Guida sarà deputato a raccogliere le segnalazioni in merito seguendo la procedura predisposta.

Le segnalazioni possono essere effettuate secondo le seguenti modalità:

- 1) con consegna mano al Comitato di Ascolto e Guida (CAG);

- 2) per iscritto avete a Vostra disposizione dei moduli per i reclami PAS24000. È cura di RLSGS raccogliere periodicamente tali segnalazioni;
  - 3) per posta, le comunicazioni possono essere inviate all'indirizzo Via Zanica, 19K – 24050 Grassobbio (BG), Italia, indicando sulla busta " all'attenzione del CAG";
  - 4) Attraverso la piattaforma di Whistleblowing "MIT Whistle" accessibile al sito [www soffiate.it](http://www soffiate.it);
  - 5) comunicazioni verbali, nel caso di segnalazioni verbali (anche telefoniche), il CAG ha il dovere di mantenere l'anonimato, se richiesto, del lavoratore da cui riceve la comunicazione.
- Il Comitato di ascolto e guida intraprenderà un'azione immediata per indagare su tutti i reclami registrati.

La continua analisi e valutazione delle indicazioni derivanti dalle Parti Interessate, costituisce la base per un dialogo aperto e costruttivo per l'individuazione di progetti ed obiettivi di reciproca soddisfazione.

L'efficacia nel tempo del SGS e l'adeguatezza della presente Politica Sociale viene valutata dall'Alta Direzione sviluppando periodici Riesami della Direzione, attraverso riscontri diretti con le parti interessate ed analizzando i risultati dei monitoraggi aziendali e degli audit interni.

Copia del presente documento viene diffusa nei luoghi di lavoro aziendali tramite affissione in punti di comune consultazione e tramite relativa formazione ai lavoratori; la Politica Sociale, viene inoltre pubblicata sul sito internet aziendale

**Data 01/07/2024**

**la Direzione Generale**